Intéressement : mode d'emploi

L'intéressement peut être un outil efficace pour fidéliser et motiver ses salariés. Il bénéficie d'incitations fiscales et sociales. Voici comment cela fonctionne.



LE BON ÉTAT SANITAIRE DU VIGNOBLE peut être un objectif qualitatif à intégrer dans la fixation de l'intéressement.
© C. WATIER

Qu'est-ce que c'est ?

L'intéressement est un mode de rémunération facultatif, à l'initiative du chef d'entreprise. Il n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés. Toutes les entreprises peuvent conclure un accord d'intéressement avec leurs salariés, pour une durée minimale de trois ans. Il doit être collectif, présenter un caractère aléatoire et résulter d'un calcul lié aux résultats de l'entreprise. Il n'est pas considéré comme un salaire et ne doit donc pas venir en substitution d'une prime versée, sous peine d'être requalifié en salaire par l'administration. Les chefs d'entreprise et leurs conjoints associés ou conjoints collaborateurs peuvent bénéficier des accords d'intéressement.

Comment le calculer ?

La loi autorise une grande souplesse dans les modalités de calcul de l'intéressement, sous réserve que les éléments d'appréciation soient objectivement mesurables, aléatoires et variables. L'accord d'intéressement peut porter sur une formule qui s'appuie sur des indicateurs financiers ou comptables, comme le résultat net comptable. Il peut aussi porter sur des éléments de production : le fait que les travaux dans les vignes ont été réalisés dans les délais fixés, la baisse du coût de réparation du matériel, le fait d'avoir atteint le rendement autorisé, etc. Ou encore sur des objectifs commerciaux, si le salarié est partie prenante dans la vente.

Comment le distribuer ?

La répartition entre les salariés peut se faire de différentes manières. Elle peut être uniforme. Le montant global de l'intéressement sera alors divisé à parts égales entre tous les salariés. Elle peut aussi être proportionnelle, ce qui est souvent le cas, soit au salaire, soit au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, soit à une combinaison de ces deux critères. Dans le cas, très fréquent, d'une prime annuelle, le versement doit s'effectuer au plus tard le dernier jour du septième mois après la clôture de l'exercice.

Quelles formalités ?

L'accord doit mentionner la période pour laquelle il est conclu, le mode de calcul choisi, les modalités de distribution, le moment du versement, les modalités d'information du personnel et les procédures choisies en cas de désaccord dans l'exécution de l'accord.
L'accord doit être adressé à tous les salariés au minimum quinze jours avant la signature. Une fois signé, il doit être envoyé à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle (DDTFP) dans un délai maximal de quinze jours. La DDTFP dispose ensuite de quatre mois pour annuler ou faire modifier l'accord.

Quels prélèvements fiscaux et sociaux ?

Les sommes distribuées sont disponibles et soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si dans les quinze jours suivant le versement, l'intéressement est affecté à un PEE (plan d'épargne entreprise) ou à un Perco (plan d'épargne retraite collectif). Cette exonération d'impôt est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 17 676 euros en 2011.
Sur le plan social, l'intéressement n'étant pas considéré comme un salaire, il est exonéré des charges salariales et patronales. En revanche, la prime est soumise à un prélèvement de 8 % au titre de la CSG et de la CRDS. Pour l'entreprise, l'intéressement est déduit des bénéfices imposables et est exonéré de taxes sur les salaires.

Aude Lutun

L'AVIS DE L'EXPERT

Stella Hans, consultante en relations humaines et management à Reims (Marne)



« Privilégiez les critères qualitatifs »

« Si l'intéressement est destiné à des salariés viticoles, il est préférable d'opter pour des critères qualitatifs plutôt que quantitatifs. L'ouvrier viticole est sensible à un objectif qualitatif qui le met en valeur, alors qu'un critère quantitatif (tailler telle surface en tant d'heures, etc.) pourra être mal interprété – "mon patron en veut toujours plus !" – et sera donc démotivant. On peut fixer des objectifs qualitatifs mesurables pour tous les travaux de la vigne : la qualité de la taille, de l'ébourgeonnage ou du palissage. Il en est de même pour l'étiquetage et le conditionnement des bouteilles. Les ouvriers viticoles ont surtout besoin, en plus de leur salaire, d'un statut stable (CDI), d'un sentiment d'appartenance à leur entreprise et de reconnaissance par leur employeur. Valoriser son salarié, l'informer de la vie de l'entreprise et veiller à sa sécurité sont des outils importants de motivation. Les salariés viticoles sont également très intéressés par les heures supplémentaires, la qualité de la complémentaire santé, mais aussi par les avantages en nature, comme des bouteilles de vin issues de leur travail. »